

ХАРТІЯ РІВНОСТІ

Credit Agricole – це сучасна та соціально відповідальна компанія, базові цінності якої включають різноманіття, рівність незалежно від статі, віку, стану здоров'я, раси, кольору шкіри, національного або соціального походження, мови, релігії, політичних або інших переконань, гендерної ідентичності, майнового або сімейного стану та інклюзивну культуру. Ми переконані, що поважаючи та підтримуючи права людини і впроваджуючи політику недопущення дискримінації, банк сприяє розвитку суспільства, забезпечує власну стійкість і тривале зростання, підвищує свою організаційну ефективність, результативність та інноваційність. Створення інклюзивного середовища дозволяє формувати таку культуру, де різноманітність шанується, цінується та інтегрується.

Різнорманітність та інклюзивність є стратегічними темами для Crédit Agricole, адже вони:

- сприяють досягненню цілей нашого сенсу існування та людиноцентричного підходу;
- допомагають залучати талановитих працівників і створювати сприятливі умови праці;
- відповідають на виклики сьогодення та готують компанію до майбутнього.

Групова політика різноманітності Crédit Agricole включає 5 вимірів: відкритість і допитливість, представництво, рівні можливості, солідарність і відповідальність.

1. Рівні можливості (всі мають рівні шанси на успіх): однакові можливості для розвитку, отримання винагороди відповідно до навичок і результатів роботи працівників, гарантування інклюзивної культури, в якій шануються та цінуються всі форми різноманітності та створюється сприятливе робоче середовище.

2. Відкритість і допитливість (сприйняття різноманітності) – прагнення рухатися до дедалі більш інклюзивної та неупередженої корпоративної культури: вивчення і розуміння різних форм різноманітності й шляхів її вкорінення в робоче середовище, розвиток світогляду та допитливості, в яких втілюється ДНК Crédit Agricole.

3. Представництво (втілення різноманітності): бути відображенням наших клієнтів і суспільства, в якому ми ведемо свій бізнес, враховуючи низку критеріїв (вік, гендерна рівність тощо) у всіх бізнес-лініях і на всіх рівнях нашої компанії.

4. Солідарність (співпраця та допомога один одному): спрямування енергії на речі, які принесуть користь іншим, емпатія до колег, залучення за допомогою внутрішніх ініціатив (обмін досвідом, допомога колегам) або ініціатив, спрямованих за межами банку.

5. Відповідальність (популяризація різноманітності – справа кожного): бути прикладом щодня в тому, як і що ми говоримо і робимо. Постановка цілей, оцінка нашого прогресу та забезпечення впровадження і дотримання нашої політики різноманітності – ця відповідальність лежить на нас як на організації, але втілювати її повинен кожен працівник.

Враховуючи вищезазначене та керуючись положеннями і принципами, зокрема, Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», а також Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Загальною декларацією прав людини, Європейською конвенцією з прав людини, Європейською хартією рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародною рамковою угодою групи Crédit Agricole з Міжнародною федерацією профспілок, Політикою різноманітності групи Crédit Agricole і Кодексом поведінки АТ «КРЕДІ АГРИКОЛЬ БАНК», банк бере на себе такі зобов'язання:

- Забезпечувати, щоб усі його політики та процедури відповідали принципам рівності, різноманітності та інклюзивності, а корпоративна культура сприяла рівності та інклюзії;
- Дотримуватися нульової толерантності до проявів дискримінації;
- Створити і підтримувати інклюзивне робоче середовище;
- Сприяти різноманіттю у всіх сферах бізнесу;

- Інформувати усіх працівників, клієнтів, партнерів і постачальників банку про його зобов'язання та цілі;
- Забезпечувати збалансоване представництво жінок і чоловіків на усіх рівнях, особливо на рівні вищого керівництва;
- Виплачувати рівну винагороду, в тому числі пільги та бонуси, за рівноцінну роботу усіх працівників – жінок і чоловіків;
- Проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню);
- Підвищувати ефективність діяльності, заохочуючи просування працівників відповідно до їхньої продуктивності та навичок;
- Краще розуміти та реагувати на потреби наших клієнтів завдяки синергії між нашими працівниками та суспільством;
- Зміцнювати та розширювати спільні досягнення команд, члени яких ідеально доповнюють одне одного, попри всі їхні відмінності;
- Сприяти управлінській трансформації шляхом надання керівникам повноважень щодо питань різноманітності та інклюзивності;
- Впроваджувати практики найму та утримання персоналу, що не допускають дискримінації, захищати працівників від неправомірного звільнення, забезпечувати справедливі та прозорі можливості для кар'єрного зростання та розвитку;
- Дозволяти гнучкий режим робочого часу, особливо працівникам, які перебувають у декретній відпустці, та працівникам з інвалідністю, сприяти тому, аби жінки і чоловіки мали змогу доглядати за своїми дітьми та утриманнями;
- Впроваджувати гібридний формат роботи (частково віддалена робота) як ефективний метод, спрямований не на кількість відпрацьованих годин, а на результат роботи, досягнення балансу між роботою і особистим життям, підвищення лояльності і зацікавленості працівників;
- Сприяти балансу між особистим і професійним життям працівників;
- Пропонувати програми адаптації для працівників після декретної відпустки, працівників з інвалідністю, ветеранів/ветеранок і працівників передпенсійного віку;
- Прийняти політику нульової толерантності до будь-яких форм насильства та переслідування на роботі;
- Надавати усім працівникам рівний доступ до медичного страхування, страхування життя, соціального захисту та забезпечувати належні, здорові та безпечні умови для роботи;
- Забезпечувати рівний доступ до всіх освітніх і навчальних програм банку, надавати своїм працівникам рівні можливості для формальної та неформальної професійної взаємодії;
- Проводити інформаційні та навчальні заходи для кращого розуміння Хартії рівності та підвищення рівня обізнаності щодо інклюзивної корпоративної культури;
- Популяризувати цю Хартію рівності з тим, аби вона стала універсальною та впроваджувалася скрізь і завжди;
- Сприяти розвитку соціальної відповідальності;
- Уникати гендерних стереотипів у всіх засобах інформації та рекламних матеріалах;
- Бути прикладом для інших у публічних виступах і діях.

Щоб неухильно дотримуватися принципів рівності, Crédit Agricole запроваджує регулярний моніторинг, оцінку та звітність щодо результатів і позитивних змін. Керуючись цінностями інклюзії, різноманітності й недопущення дискримінації та підтримуючи рівність прав, банк покращує свій корпоративний імідж, зміцнює довіру та підвищує рівень задоволеності як серед працівників, так і серед клієнтів, а отже, втілює сенс існування групи Crédit Agricole: працюємо щодня в інтересах клієнтів і суспільства.

ГОЛОВА ПРАВЛІННЯ

ДЕ КОРДУ КАРЛОС

Листопад 2023



CHARTER OF EQUALITY

Credit Agricole Bank is a modern and socially responsible company whose fundamental values include diversity and equality irrespective of gender, age, health, race, colour, national or social origin, language, religion, political or other opinion, gender identity, property, marital or other status, and an inclusive culture. We believe that by respecting and supporting human rights and by adopting nondiscrimination policies the bank promotes social development, enhances its own resilience and sustainable growth, and improves its organizational efficiency, performance and innovations. Creating an inclusive environment allows us to foster a culture where diversity is respected, valued and integrated.

Diversity and inclusion are strategic themes for Credit Agricole because they

- contribute to the achievement of our *raison d'être* and human-centric approach;
- help us attract talented employees and create favorable working conditions;
- meet the challenges of today and prepare the company for the future.

Credit Agricole Group's Diversity Policy has 5 dimensions: openness and curiosity, representation, equal opportunities, solidarity and responsibility.

1. Equal opportunities (everyone has an equal chance to succeed): equal opportunities for development, remuneration based on skills and performance, ensuring an inclusive culture that respects and values all forms of diversity and creates a supportive work environment.
2. Openness and curiosity (embracing diversity) - striving to move towards an increasingly inclusive and unbiased corporate culture: learning and understanding different forms of diversity and how it can be embedded in the work environment, developing an open-mindedness and curiosity that embodies the DNA of Crédit Agricole.
3. Representation (embodiment of diversity): to be a reflection of our customers and the society in which we do business, taking into account a number of criteria (age, gender equality, etc.) across all business lines and at all levels of our company.
4. Solidarity (cooperation and helping each other): focusing energy on things that will benefit others, empathy for colleagues, engagement through internal initiatives (sharing experiences, helping colleagues) or initiatives outside the bank.
5. Responsibility (promoting diversity is everyone's business): leading by example every day in how and what we say and do. Setting goals, measuring our progress, and ensuring that our diversity policy is implemented and adhered to is a responsibility that we as an organization have, but that every employee must take on.

In view of the above and in accordance with the provisions and principles of, inter alia, the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", the Law of Ukraine "On Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine", the Universal Declaration of Human Rights, the European Convention on Human Rights, the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women adopted by the United Nations General Assembly, International framework agreement of Credit Agricole S.A. with the International Federation of Trade Unions, the Diversity Policy of Credit Agricole Group, and the Code of Conduct of JSC "CREDIT AGRICOLE BANK", the bank commits as follows:

- To ensure that its policies and procedures comply with the principles of equality, diversity and inclusiveness and that its corporate culture advances equality and inclusion;
- To maintain zero tolerance for discrimination;
- To create and maintain an inclusive work environment;
- To promote diversity in all areas of the business;
- To inform all employees, customers, partners and suppliers of the bank's commitments and goals;
- To ensure a balanced representation of women and men at all levels, in particular, at the senior management level;
- To pay equal remuneration, including benefits and bonuses, for work of equal value for all women and men employees;
- To conduct information, training and organizational activities to prevent and counteract mobbing (harassment);
- To improve performance by encouraging the promotion of employees based on their productivity and skills;
- To better understand and respond to the needs of our customers through synergies between our employees and society;
- To strengthen and expand the joint achievements of teams whose members perfectly complement each other in spite of their differences;
- To promote managerial transformation by empowering managers to address diversity and inclusion issues;
- To implement non-discriminative recruitment and retention practices, to protect employees against unfair dismissal, and to ensure fair and transparent promotion and career development opportunities;
- To offer flexible working arrangements, in particular for employees on maternity leave and employees with disabilities, and to support women and men's access to child and dependent care;
- To introduce a new hybrid format of work (partially remote work) as an effective method aimed at the result of work, rather than the number of worked hours, achieving a work-family balance, increasing loyalty and interest of employees;
- To facilitate a work-life balance for all employees;
- To offer workplace adaptations for employees returning from maternity leave, employees with disabilities, veterans and employees close to their retirement;
- To establish a zero-tolerance policy against all forms of violence and harassment at work;
- To provide all employees with equal access to health and life insurance and social security, and to ensure appropriate, healthy and safe working conditions;
- To ensure equal access to all education and training programs of the bank, and to provide its employees with equal opportunities for formal and informal networking;
- To conduct regular information and training activities to improve understanding of the Charter of Equality and raise awareness of an inclusive corporate culture;
- To promote this Charter of Equality so that it becomes universal and is implemented everywhere and at all times;
- To promote the development of social responsibility;
- To avoid gender-based stereotypes in all media and advertising;
- To be a role model for others in public speeches and actions.

To uphold its commitments to the principles of equality, Credit Agricole Bank shall implement regular monitoring, measuring and reporting on performance and progress. Respecting the values of nondiscrimination, inclusion, and diversity and promoting equal rights, the bank advances its corporate image, enhances trust and satisfaction both within its teams and customers, and thus, gives effect to the *raison d'être* of Credit Agricole Group: working every day in the interest of our customers and society.

CHIEF EXECUTIVE OFFICER

_____ **DE CORDOUE CARLOS**

November 2023